SE FORMER TOUT AU LONG DE LA VIE

Le congé individuel de formation : mode d'emploi

Le congé individuel de formation (Cif) permet au salarié d'obtenir le droit de s'absenter de son poste de travail pour suivre une formation de son choix, que celle-ci ait un lien ou non avec la fonction occupée.

Le Cif permet à tout travailleur, au cours de sa vie professionnelle, de suivre des actions de formation, indépendamment de sa participation aux stages compris dans le plan de formation de l'entreprise. Sauf accord sur une durée plus longue, l'absence ne peut être supérieure à un an pour un stage à temps plein ou à 1 200 heures pour un stage à temps partiel. Ce congé permet également de préparer et de passer un examen.
Le salarié doit présenter à son employeur une demande écrite d'autorisation d'absence, quatre mois avant la date de début de la formation pour un stage d'une durée continue de plus de six mois, et deux mois avant pour les stages moins longs. La demande doit indiquer avec précision l'intitulé de la formation, la date d'ouverture, la durée et l'organisme qui la réalise. Lorsque l'employeur estime que le départ du salarié en congé de formation est préjudiciable à la production et à la bonne marche de l'entreprise, il peut différer la date de départ en Cif, neuf mois au maximum.

POUR QUEL PUBLIC ?

Tout salarié peut accéder à un Cif, quels que soient l'effectif de l'entreprise et la nature de son contrat de travail. Pour les salariés en CDI, une condition d'ancienneté est nécessaire : 24 mois consécutifs ou non en tant que salarié dont 12 mois dans l'entreprise (36 mois dans les entreprises artisanales de moins de dix salariés).
Pour les salariés en CDD, l'ancienneté doit atteindre 24 mois consécutifs ou non au cours des cinq dernières années, dont quatre mois sous CDD au cours des douze derniers mois. Le Cif se déroule en dehors de la période d'exécution du CDD. L'action de formation doit débuter au plus tard douze mois après le terme du contrat. Cependant, à la demande du salarié et après accord de l'employeur, la formation peut être suivie, en tout ou partie, avant le terme du CDD.

QUEL FINANCEMENT ?

Le financement du Cif est assuré par des organismes paritaires agréés par l'État : les Fongecif (fonds de gestion du CIF) ou les OPCA (organismes paritaires collecteurs agréés) de branche, qui interviennent notamment dans le secteur agricole. Pour bénéficier d'une prise en charge financière, tout salarié doit s'adresser, le plus tôt possible, à l'organisme auprès duquel l'entreprise verse sa contribution. Le Fongecif ou l'OPCA sont susceptibles de prendre en charge, dans l'ordre de priorité : la rémunération, les frais de formation, de transport et d'hébergement.

QUELLE RÉMUNÉRATION ?

L'autorisation d'absence donnée par l'employeur n'entraîne pas automatiquement le maintien de la rémunération, ni la prise en charge des frais afférents à la formation. Le maintien de la rémunération n'est acquis par le salarié que lorsqu'il a obtenu l'accord de l'organisme paritaire agréé à cette fin. Selon les cas, celui-ci prend en charge 80 % ou 90 % de la rémunération habituelle du salarié. Si celle-ci est inférieure à deux fois le Smic, la prise en charge du salaire est alors totale. Concrètement, c'est l'employeur qui verse la rémunération et se fait rembourser par l'organisme agréé.

SHOCK - FOTOLIA

QUELLES INCIDENCES SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL ?

Pendant le congé de formation, le bénéficiaire reste salarié de son entreprise : seuls certains effets liés au contrat de travail sont suspendus (travail effectif, maintien automatique de la rémunération). Le temps passé en formation est pris en compte pour le calcul des droits aux congés payés. Cette règle est applicable quelle que soit la durée du congé, quel que soit son mode de rémunération, que ce congé soit rémunéré ou non par l'employeur. Il en va de même à l'égard des droits auxquels le salarié peut prétendre du fait de son ancienneté dans l'entreprise : par exemple les primes (13e mois, vacances, bilan ou gratifications) liées à l'ancienneté dans l'emploi. À son retour, l'employeur doit le réintégrer dans son emploi antérieur mais n'est pas tenu de proposer un autre emploi prenant en compte la qualification acquise pendant la formation.

Plus d'information sur le site www.travail-emploi.gouv.fr